

Estimad@s amig@s,

La presente guía emitida por la STPS nos explica de manera general en que consiste la nueva norma OBLIGATORIA que entró en vigor desde octubre del 2019, pero que a partir de octubre del 2020 la autoridad tendrá FACULTAD para REVISAR la implementación COMPLETA en TODOS los centros de trabajo de México.

#### **ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR**

No importa si eres una empresa de 1 trabajador o de 5,000.

No importa si tu lugar de trabajo es un taller, bodega, obra, oficinas o incluso tu casa.

No importa si tienes 1 razón social o varias.

No importa si solo tienes una ubicación o varias.

Tienes que tener evidencia de la correcta implementación de la NOM-035-STPS-2018.

**Las multas van desde los \$27,767.00 hasta los \$535,350.00**

No hay aún claridad cuando aplica una multa y cuando otra, por lo que se entiende que eso queda a criterio del personal de la STPS al momento de la revisión.

Te recomendamos revises a detalle el documento de la STPS, al final de este hacemos algunas observaciones importantes sobre como cumplir y proteger a tu empresa en caso de una revisión.

Espero encuentres útil nuestras sugerencias y recomendaciones al final.

A T E N T A M E N T E

EQUIPO DE CONSULTORES

Acelerant Consulting Group S.C.

# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



## GUÍA INFORMATIVA

---

**NOM-035-STPS-2018**

**Factores de riesgo psicosocial**

**Identificación, análisis y prevención**





# GUÍA INFORMATIVA, NOM-035-STPS-2018.

La presente guía informativa tiene como propósito dar a conocer las obligaciones que tienen patrones y trabajadores para atender los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, en beneficio de la salud de los trabajadores y de la productividad de los centros de trabajo.

El contenido de esta guía se encuentra completamente alineado a las obligaciones contenidas en la **NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN**, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, organizada de tal forma para ser más accesible tanto a los sujetos obligados y los interesados en la materia.





# ¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LA NOM-035-STPS-2018?

Para llevar a cabo la aplicación de la Norma debemos tener claro cuál es su propósito, y con ello delimitar su alcance.

En ese sentido, el objetivo de la Norma es **establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial**, así como para **promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo**.

Del objetivo podemos distinguir que la NOM-035-STPS-2018, sólo comprende dos aspectos: **los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, ¿Qué comprenden estos factores? ¿Qué es un entorno organizacional favorable?**, De acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia Norma:

- **Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, **derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador**, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Como puede apreciarse los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable derivan de la naturaleza del puesto, es decir de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación psicológica de los trabajadores, lo que debe quedar claro.

En ese sentido, conviene precisar que la NOM-035-STPS-2018, no contempla ni establece ninguna obligación para:

- Utilizar un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores.
- Aplicar un cuestionario para identificar trastornos mentales.
- Conocer variables psicológicas internas al individuo tales como: actitudes, valores, personalidad, etc.
- Medir el estrés en los trabajadores.



# ¿A QUIÉN LE APLICA LA NOM-035-STPS-2018?

De acuerdo con el campo de aplicación, la Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Sin embargo, las disposiciones de esta Norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, existen tres categorías:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que, en primer término, el centro de trabajo debe determinar en qué categoría se encuentra, para cumplir con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con su tamaño.

## ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES?

Los centros de trabajo, de acuerdo con el tamaño tienen las obligaciones siguientes:

### a) Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores

### b) Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.



### c) Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.



# ¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

## ¿QUÉ DEBE CONTENER?

La Política de prevención de riesgos psicosociales es la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Cada centro de trabajo deberá elaborar su propia política, con base en las condiciones de su centro de trabajo y sus posibilidades, de forma que se instrumenten en acciones los compromisos que en la política se señalen.

La Norma contiene un ejemplo de Política de prevención de riesgos psicosociales en la Guía de referencia IV, misma que puede ser adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo. Cabe mencionar que dicha guía es voluntaria y no de cumplimiento obligatorio.

## ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN?

Las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, aplican a todos los centros de trabajo sin importar su tamaño.

Para prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, evaluación y reconocimiento del desempeño.

Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, y
- Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten;
- Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables;

- Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:
  - Revisión y supervisión sobre la distribución de la carga de trabajo para que se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
  - Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
  - Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;
- En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:
  - Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
  - Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
  - Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;
- En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:
  - Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
  - Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
  - Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
  - Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:
  - Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
  - Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;



- Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
  - Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;
- Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:
  - Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
  - Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.
  - En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;
- En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:
  - Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
  - Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.
  - Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;
- En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:
  - El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
  - Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores.
  - Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.
- Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:
  - Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;
  - Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
  - Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.



# ¿CÓMO SE DEBE REALIZAR LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar los siguientes:

- **Las condiciones en el ambiente de trabajo.** Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- **Las cargas de trabajo.** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;
- **La falta de control sobre el trabajo.** El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

- **Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.** Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;
- **Interferencia en la relación trabajo-familia.** Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;
- Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:
  - El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y
  - El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y
- La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:
  - Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
  - Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

- Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

Esta obligación aplica a los centros de trabajo que tienen entre 16 y 50 trabajadores, y también a los que tienen más de 50 trabajadores. Para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, existen dos posibilidades:

- 1) Utilizar la Guía de referencia II si se trata de centros de trabajo de menos de hasta 50 trabajadores o la Guía de referencia III, para el caso de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, o bien,
- 2) Cualquier método que contemple
  - Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5);
  - La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
  - La manera de evaluar los cuestionarios, y
  - Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse como máximo cada dos años.





## ¿CÓMO SE DEBE REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL?

La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender los elementos siguientes:

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares,
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Esta obligación aplica sólo a los centros de trabajo que tienen más de 50 trabajadores. Para realizar la evaluación del entorno organizacional, existen dos posibilidades:

- 1) Utilizar la Guía de referencia III, o bien,
- 2) Cualquier método que contemple
  - Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5);
  - La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
  - La manera de evaluar los cuestionarios,
  - Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La evaluación del entorno organizacional debe realizarse como máximo cada dos años.





## ¿CUÁNDO APLICAN LAS MEDIDAS Y ACCIONES DE CONTROL?

Las acciones de control sólo se deben aplicar cuando el resultado de las evaluaciones determinan la necesidad de desarrollar acciones de control, de ser el caso, dichas acciones se deberán implementar a través de un Programa.

En el caso de las Guías de referencia II y III, las acciones de control se aplican cuando el resultado indica que se tiene un grado de riesgo medio, alto y muy alto.

El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:

- Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;
- El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;
- Las fechas programadas para su realización;
- El control de los avances de la implementación del programa;
- La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso,
- El responsable de su ejecución.

El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

- **Primer nivel:** Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
- **Segundo nivel:** Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o
- **Tercer nivel:** Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Es de destacar que las medidas de control deben ser determinadas para cada tipo de factor cuyo resultado sea de un nivel de riesgo medio, alto o muy alto, conforme a las características de las actividades del centro de trabajo, en ese sentido, la Norma no obliga a una medida específica, en realidad obliga a que los centros de trabajo establezcan acciones de control para los hallazgos encontrados en las evaluaciones.





## ¿CÓMO SE IDENTIFICA A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS?

La obligación de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, durante o con motivo del trabajo, canalizarlos para su atención aplica para todos los centros de trabajo.

Es conveniente reiterar que esta obligación comprende todos los acontecimientos traumáticos severos que ocurran con motivo o en ejercicio del trabajo y debe considerarse al trabajador que directamente padece el acontecimiento, pero también aquellos que lo presenciaron.

En este caso existen dos posibilidades: que el centro de trabajo cuente con información sobre los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos (como por ejemplo los resultados de la investigación de accidentes a que se refiere al NOM-019-STPS-2011) y centros de trabajo que no tengan información al respecto. Por lo que:

- a) Para el caso de que el centro de trabajo cuente con información puede aplicar la Guía de referencia I, únicamente a los trabajadores previamente identificados
- b) En el caso, de que el centro de trabajo no cuente con información o ésta no sea confiable, tendrá que aplicar la Guía de referencia I, a todos los trabajadores.

Es conveniente señalar, que la Guía de referencia I, no permite identificar una enfermedad o trastorno, al aplicar esta Guía sólo se puede inferir la necesidad de que un trabajador sea canalizado para que reciba la atención médica correspondiente. En caso de que el trabajador necesite atención, la Norma permite que ésta se preste a través de la institución de seguridad social privada, médico del centro de trabajo o de la empresa.



## ¿CUÁNDO SE DEBEN PRACTICAR EXÁMENES MÉDICOS Y EVALUACIONES PSICOLÓGICAS A LOS TRABAJADORES?

La práctica de exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas, es una medida de aplicación general, es decir, la entrada en vigor de la Norma no es la circunstancia que obligue a que éstos se realicen, para ello se requieren que se cumplan al menos las condiciones siguientes:

- a) Que se compruebe la exposición del trabajador a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, esto puede realizarse, a través de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial cuando se tiene un nivel de riesgo muy alto, o a través del mecanismo por medio del cual, el centro de trabajo recibe las quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y las denuncias de actos de violencia laboral
- b) Que existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a la salud del trabajador.

La Norma prevé que los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas puedan efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo.

En todos los casos el médico será el responsable de determinar la necesidad de practicar exámenes médicos a los trabajadores y/o de canalizarlos para que reciban atención psicológica.



## ¿CAPACITACIÓN O INFORMACIÓN?

La NOM-035-STPS-2018, en general no tiene como obligación del patrón que proporcione capacitación, en realidad la obligación genérica es difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- La política de prevención de riesgos psicosociales;
- Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- Las medidas y acciones de prevención;
- Las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, en su caso (aplica para centros de trabajo de más de 15 trabajadores);
- Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores (aplica para centros de trabajo de más de 15 trabajadores); y
- Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

La capacitación que esta Norma comprende está dirigida específicamente hacia directivos, gerentes y supervisores, y debe ser sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.



## ¿QUÉ REGISTROS NECESITO?

La Norma señala que los centros de trabajo deben contar con registros sobre:

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;
- Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.
- El registro sobre de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional, los centros de trabajo siempre deberán contar con él, invariablemente.

El Registro de las medidas de control y de los trabajadores del centro de trabajo a los que se les aplicaron evaluaciones clínicas dependerá del resultado de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, de que los trabajadores manifiesten alguna alteración a su salud.





## ¿LOS TRABAJADORES TIENEN OBLIGACIONES?

La Norma establece obligaciones para los trabajadores, que son el complemento de las obligaciones patronales, estas obligaciones son:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

# ¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR LA NOM-035-STPS-2018?

La NOM-035-STPS-2018, entra en vigor en dos etapas:

**1ª. Etapa La política; las medidas de prevención;** la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información, entrarán en vigor este año, el 23 de octubre de 2019.

**2ª. Etapa La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial;** la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros entrarán en vigor el 23 de octubre de 2020.

## ASPECTOS IMPORTANTES:

La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018. En ese sentido, no existe obligación para la participación o contratación de consultores, asesores o gestores, es decisión del patrón. Se recomienda que el centro de trabajo realice las actividades con personal propio, capacitado, ya que éste conoce las condiciones existentes en del centro de trabajo.

Las disposiciones de la norma aplican de acuerdo con la cantidad de trabajadores que laboran en cada centro de trabajo.

La norma considera la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente de trabajo y condiciones de la organización del trabajo), en ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico.

Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones.

La norma no cuenta con instrumentos para identificar o evaluar enfermedades mentales, lo cual está fuera de su alcance.

# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



**Mayores informes**

**Dirección General de Previsión Social**

Av. Paseo de la Reforma No. 93, piso 14, Col. Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc,  
Ciudad de México C.P. 06030.

Correo electrónico: [dgsst@stps.gob.mx](mailto:dgsst@stps.gob.mx)

Tel. 2000 5100 ext.63427

## Resumen

Resumimos este documento en 4 puntos.

- 1) En verdad sentimos que la norma tiene un buen enfoque a mejorar la calidad de vida en el trabajo de las personas. Por mucho tiempo hemos comparado la calidad de vida en el trabajo en otros países y sabemos que en México somos muy trabajadores, comprometidos y que trabajamos largas jornadas laborales, pero somos poco productivos. Esta norma considero podría ser el primer paso para lograr un cambio en ese sentido.
- 2) Al hacerla obligatoria logran 2 cosas:
  - a. Que todas las empresas lo apliquen
  - b. Que ninguna empresa este deseosa de aplicarlo
- 3) Al existir el riesgo de ser acreedores a multas realmente grandes logran lo que en EUA. **Cumples con la norma, o te saldrá caro no hacerlo.**
- 4) Esta norma puede ser verdaderamente un dolor de cabeza para las empresas. Pero no debería serlo.

## ¿Cómo te podemos ayudar?

| CAPACITACIÓN PERSONALIZADA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | CONSULTORÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VENTAJAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personalizada y de acuerdo con el tamaño de tu empresa, giro y forma de trabajo.</li> <li>2. Se otorgan plantillas personalizadas de todos los formatos, documentos, políticas y guías; listos para llevarlo a la realidad.</li> <li>3. 100% práctico y con soporte de nuestros consultores después de la capacitación.</li> <li>4. La inversión suele ser mucho más baja que la multa más baja de la norma.</li> </ol> | <b>VENTAJAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te acompañamos hasta que tener al 100% la implementación.</li> <li>2. Todo se desarrolla a la medida y acorde a tu empresa.</li> <li>3. El tiempo de implementación es mucho más rápido.</li> <li>4. Se evitan costos escondidos o retrabajos.</li> <li>5. Aseguras tener un mejor resultado con la gente.</li> <li>6. La inversión suele ser más baja que la multa más baja de la norma.</li> <li>7. Te agregamos una evaluación de clima laboral muy completa sin costo.</li> </ol> |
| <b>DESVENTAJAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El avance en la implementación depende de ti o tu gente.</li> <li>2. El tiempo de implementación depende de tu equipo.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>DESVENTAJAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realmente no se nos ocurre ninguna vs el riesgo de una multa.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |



## Conclusión

No es un trabajo para novatos, pero si es bien guiado, tampoco será una labor difícil de cumplir.

Tienes 3 opciones:

- 1) Jugártela y esperar que no llegue ninguna revisión; en caso de que así sea, jugar tu mejor carta con la revisión de la STPS.
- 2) Implementarla con el objetivo de cumplir con otro engorroso y estúpido requisito del gobierno.
- 3) Implementarla y estar dispuesto a hacer sacrificios, pero también a cosechar los beneficios de la norma.

Tú decides, y si decides implementarla nos encantaría poder ayudarte. Comunícate con nosotros y buscaremos la mejor manera de lograrlo. Ya sea a distancia, capacitando a tu personal o acompañándote en cada paso.

Gracias por el tiempo de leerlo. Queremos escuchar tus comentarios.

**Whatsapp**    **55 13530327**  
**Email**        [consultores@acelerant.com.mx](mailto:consultores@acelerant.com.mx)